

独立行政法人水資源機構の役職員の報酬・給与等について

役員報酬等について

1 役員報酬についての基本方針に関する事項

平成22年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

理事長は、役員報酬のうち業績手当について、当該役員の職務実績に応じ、100分の10の範囲内で増額し、又は減額することができます。平成22年度においては、独立行政法人評価委員会の業務運営評価の結果及び役員の業績を踏まえ、業績手当の増額及び減額は行わないこととしました。

役員報酬基準の改定内容

平成22年度の国家公務員指定職の給与改定に準じ、本給及び業績手当の引き下げを行い、地域手当の支給割合を国家公務員と同様に11%から12%に引き上げました。

理事長	本給月額1,137,000円を1,134,000円に引き下げ 業績手当の年間支給月数3.1月を2.95月に引き下げ 地域手当の支給割合を本給月額の11%から12%に引き上げ
副理事長	本給月額976,000円を974,000円に引き下げ 業績手当の年間支給月数3.1月を2.95月に引き下げ 地域手当の支給割合を本給月額の11%から12%に引き上げ
理事	本給月額844,000円を842,000円に引き下げ 業績手当の年間支給月数3.1月を2.95月に引き下げ 地域手当の支給割合を本給月額の11%から12%に引き上げ
監事	本給月額764,000円を762,000円に引き下げ 業績手当の年間支給月数3.1月を2.95月に引き下げ 地域手当の支給割合を本給月額の11%から12%に引き上げ

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成22年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
		報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任	
理事長	千円 19,762	千円 13,197	千円 5,045	千円 1,266 (地域手当) 254 (通勤手当)			*
副理事長	千円 16,917	千円 11,340	千円 4,335	千円 1,088 (地域手当) 154 (通勤手当)			*
A理事	千円 6,037	千円 3,606	千円 1,915	千円 346 (地域手当) 170 (通勤手当)		8月9日	
B理事	千円 9,307	千円 6,513	千円 1,969	千円 625 (地域手当) 200 (通勤手当)	8月10日		
C理事	千円 13,835	千円 10,120	千円 2,529	千円 971 (地域手当) 215 (通勤手当)	4月1日		
D理事	千円 14,245	千円 10,120	千円 3,103	千円 971 (地域手当) 51 (通勤手当)			
E理事	千円 15,193	千円 10,120	千円 3,867	千円 971 (地域手当) 235 (通勤手当)			
F理事	千円 15,435	千円 10,120	千円 3,867	千円 971 (地域手当) 477 (通勤手当)			
A監事	千円 13,762	千円 9,160	千円 3,500	千円 879 (地域手当) 223 (通勤手当)			
B監事	千円 13,892	千円 9,160	千円 3,500	千円 879 (地域手当) 353 (通勤手当)			

注1:「地域手当」は、民間の賃金水準が高い地域に在勤する役員に支給されています。

注2:理事長及び副理事長の年間報酬等の総額は、本給(本給が反映される地域手当及び業績手当を含む)及び地域手当の自主返上後の額を計上し、理事及び監事の年間報酬等の総額は、地域手当の自主返上後の額を計上しています。

注3:「前職」欄について、「*」は退職公務員(常勤の国家公務員として職務に従事した者で退職した者)、「」は役員出向者(国家公務員退職手当法(昭和28年法律第182号)第8条第1項の規定に基づき、独立行政法人等役員となるために退職し、かつ、引き続き当該独立行政法人等役員として在職する者)、「」は独立行政法人等の退職者、「*」は退職公務員でその後独立行政法人等の退職者であることを示し、いずれにも該当しない場合は空欄としています。以下「3 役員の退職手当の支給状況」においても同様です。

3 役員の退職手当の支給状況(平成22年度中に退職手当を支給された退職者の状況)

区分	支給額(総額)	法人での在職期間	退職年月日	業績勘案率	摘要	前職
理事長	千円	年 月			該当者なし	
副理事長	千円	年 月			該当者なし	
A理事	千円 1,899	年 月 1 6	H21.12.31	1.0	役員退職手当支給規程に基づき、国土交通省独立行政法人評価委員会が決定した業績勘案率により支給額を決定。なお、当該支給額は、H21年度に暫定業績勘案率(0.8)にて支給した1,519千円を含んだ額である。	*
B理事	千円 1,477	年 月 1 2	H21.12.31	1.0	役員退職手当支給規程に基づき、国土交通省独立行政法人評価委員会が決定した業績勘案率により支給額を決定。なお、当該支給額は、H21年度に暫定業績勘案率(0.8)にて支給した1,181千円を含んだ額である。	*

注:独立行政法人水資源機構在職期間に係る退職手当が対象となります。

職員給与について

1 職員給与についての基本方針に関する事項

人件費管理の基本方針

機構は、独立行政法人通則法(平成11年7月16日法律第103号。以下「通則法」という。)第30条第1項の規定において、厚生労働大臣、農林水産大臣、経済産業大臣及び国土交通大臣から指示を受けた平成20年4月1日から平成25年3月31日までの期間における機構の中期目標(以下「第2期中期目標」という。)を達成するため、この期間における中期計画(以下「第2期中期計画」という。)を作成し、主務大臣の認可を受けなければならないと定められています。

第2期中期計画においては、「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)に基づく総人件費改革に伴う人件費の削減を平成18年度から平成22年度までの5年間に於いて5%以上行うこととしています。

総人件費改革による平成17年度の人件費に対する各年度の人件費削減率は、概ね、平成20年度3%、平成21年度4%、平成22年度5%としております。さらに、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、人件費改革を平成23年度まで継続することとしています。

職員給与決定の基本方針

ア 給与水準の決定に際しての考慮事項とその考え方

通則法第63条の規定により、業務の実績を考慮し、かつ社会一般の情勢に適合したものとなるよう支給基準を定めています。その拠り所の一つが国家公務員の給与水準であり、給与改定にあたっては、「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(H22.11.1閣議決定)を十分考慮して決定しました。

なお、国土交通省独立行政法人評価委員会による平成21年度業務実績評価は、「A」評価を受けています。

イ 職員の発揮した能率又は職員の勤務成績の給与への反映方法についての考え方

人事評価制度に基づき、毎年、職員の業績評価、能力評価及びチームワーク力評価を実施しています。その評価結果を本給の増額又は減額、昇給、昇格・降格及び業績手当の成績率の判定に反映させています。

〔能率、勤務成績が反映される給与の内容〕

給与種目	制度の内容
本給	勤務成績に応じ、本給月額を増減を行います。
業績手当 (業績反映部分)	勤務成績に応じ、70/100～130/100の範囲内において成績率を決定し、支給しています。なお、業績反映部分の割合については、30%としています。

ウ 平成22年度における給与制度の主な改正点

(1) 給与水準決定における社会情勢配慮等の取組として、職員を対象とした本給の5%カット(本給が反映される諸手当及び業績手当を含む。)、昇給の1ヶ月延伸及び地域手当を20%カットするとともに、地域手当の異動保障を凍結する措置を行いました。

(2) 国家公務員の平成22年度の給与改定に準じ、本給の改定等を行いました。

・本給の引き下げ(0.19%減)

・55歳を超える6等級以上の職員に対しては、本給の引き下げに加え、さらに、本給及び職責手当を1.5%カット

・業績手当の支給月数の引き下げ(0.2月減)

なお、地域手当の支給地域別の支給割合(3%～15%)は、国家公務員と同様に段階的に引き上げてきましたが、平成22年度の改定をもって引き上げを終了しています。

2 職員給与の支給状況

職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成22年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	1,325人	43.3歳	7,360千円	5,562千円	97千円	1,798千円
事務・技術	1,325人	43.3歳	7,360千円	5,562千円	97千円	1,798千円
在外職員	1人					

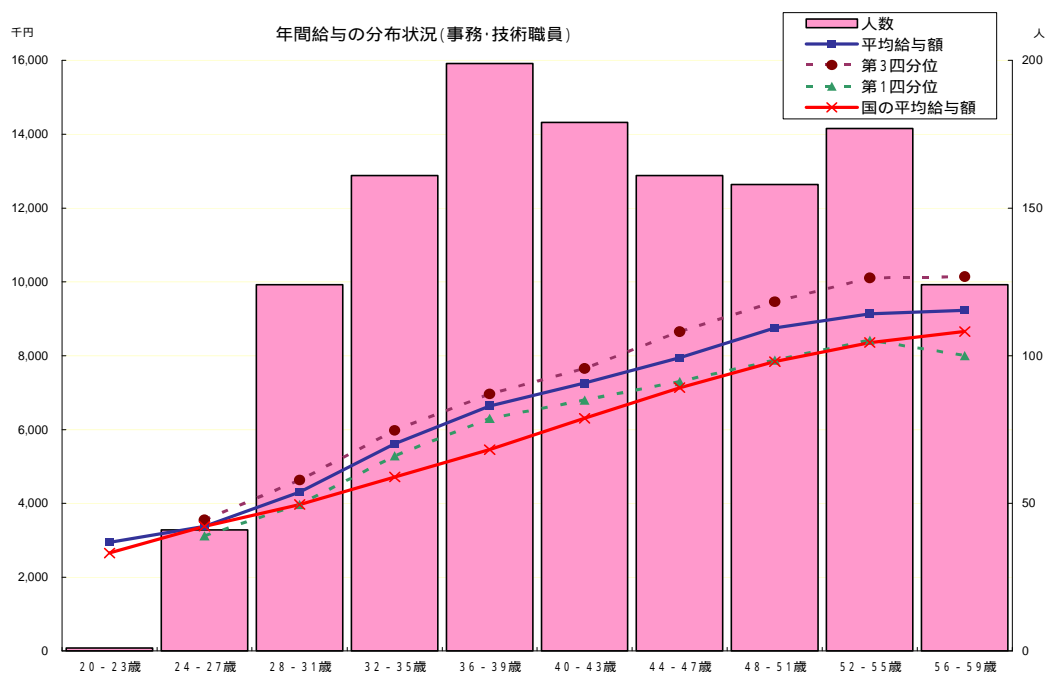
研究職種、医療職種及び教育職種については、該当がないため記載を省略しています。

在外職員については、該当者が1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外は記載していません。

また、任期付職員、再任用職員及び非常勤職員については、該当がないため記載を省略しています。

年間給与の分布状況(事務・技術職員)

(在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、まで同じ。)



四分位とは、ばらつきの度合いを示す指標の一つです。第1分位とは、年齢別の年間給与額を小さい順に並べたときの小さい方から25%目の額、第3分位とは小さい方から75%目の額をいいます。

注： の年間給与額から通勤手当を除いた状況です。以下、まで同じ。

(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位	平均	四分位
			第1分位		第3分位
代表的職位			千円	千円	千円
・本部課長	35人	52.0歳	9,931	10,316	10,813
・本部係長相当	112人	40.1歳	6,131	6,919	7,410
・本部係員	25人	29.8歳	4,167	4,375	4,710

職級別在職状況等(平成23年4月1日現在)(事務・技術職員)

区分	計	1等級	2等級	3等級	4等級	5等級	6等級	7等級	8等級
標準的な職位		一般係員	一般係員	係長相当	係長相当	課長補佐相当	課長補佐相当	課長相当	部長相当 次長相当
人員(割合)	1,325人	47人 (3.5%)	129人 (9.7%)	98人 (7.4%)	513人 (38.7%)	339人 (25.6%)	106人 (8.0%)	78人 (5.9%)	15人 (1.1%)
年齢(最高～最低)		29歳 23	43歳 27	56歳 31	59歳 34	59歳 38	59歳 41	59歳 49	59歳 50
所定内給与年額(最高～最低)		3,198千円 2,196	4,086千円 2,823	5,415千円 3,112	7,006千円 3,956	8,367千円 4,843	8,901千円 5,780	8,947千円 6,259	9,548千円 7,972
年間給与額(最高～最低)		4,102千円 2,913	5,198千円 3,739	7,194千円 4,182	8,777千円 5,331	10,494千円 6,523	11,476千円 7,880	11,686千円 8,676	12,515千円 10,736

賞与(平成22年度)における査定部分の比率(事務・技術職員)

区分		夏季(7月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	68.3%	67.7%	68.0%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	31.7%	32.3%	32.0%
	最高～最低	37.0～25.5%	37.5～25.9%	37.3～25.7%
一般職員	一律支給分(期末相当)	70.9%	70.7%	70.8%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	29.1%	29.3%	29.2%
	最高～最低	35.8～25.4%	35.9～25.7%	35.8～25.5%

職員と国家公務員及び他の独立行政法人との給与水準(年額)の比較指標(事務・技術職員)

対国家公務員(行政職(一))

112.6

対他法人(事務・技術職員)

106.7

注: 当法人の年齢別人員構成をウエイトに用い、当法人の給与を国の給与水準(「対他法人」においては、すべての独立行政法人を一つの法人とみなした場合の給与水準)に置き換えた場合の給与水準を100として、法人が現に支給している給与費から算出される指数をいい、人事院において算出しています。

給与水準の比較指標について参考となる事項

事務・技術職員

項目	内容	
<p>指数の状況</p>	<p>対国家公務員 112.6</p>	
	<p>参考</p>	<p>地域勘案 119.1</p>
		<p>学歴勘案 112.6 地域・学歴勘案 118.7</p>
<p>国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由</p>	<p>機構の給与水準については、以下の理由により高くなっているものと考えます。</p> <p>(1) 事業の性格から業務場所は山間僻地が多く、また、水の安定供給のため危機管理上24時間即応体制を取り、災害発生時は流域住民の生命、財産を守るため、最前線の現場に出動する必要があるなど、危険かつ困難な状況の中で、常に緊張感を持って業務を行う必要があること等を考慮し、人材を確保するために必要な給与水準としていること。</p> <p>湧水対応（平成22年度実績） 機構の管理する7水系で対応した施設×対応日数で算出 吉野川水系 294日 筑後川水系 227日</p> <p>防災対応（平成22年度実績） 防災態勢（注意態勢、第一・第二警戒態勢、非常態勢）を執った回数 1,225回 延べ2,306日</p> <p>地震（震度4以上またはダム基礎地盤において25gal以上）により臨時点検を行った回数 94回</p> <p>水質事故対応（平成22年度実績） 7水系において機構が対応した水質事故（油脂類、化学物質等の流入等）39件 （ただし、水質被害の拡大防止に努めた結果、39件全てにおいて利用者への直接的な供給影響を回避した。） 対応方法別内訳 オイルマット等設置 17件 水質調査等 2件 巡視・監視 10件 その他 10件</p> <p>(2) 全国（水資源開発水系に指定された7水系）に事業所があることから、職員を本社において一括採用し、全国一律の給与水準にて配置していること、また、原則として職員全員が全国転勤をしていることに伴い、単身赴任者の比率が国家公務員（行政職（一））と比較して機構は高いこと。</p> <p>(3) 地方における国家公務員は、地方機関で採用される者も多く、単身赴任者の比率は機構と比較して低くなっていること。</p> <p>平成22年4月1日現在における国家公務員（行政職（一））（平成22年国家公務員給与等実態調査による）と機構との比較 単身赴任者 国家公務員 8.0% 機構 24.3%</p> <p>【主務大臣の検証結果】 国家公務員の水準を大きく上回っているため、下記講ずる措置を着実に実施することに加え、手当を含めた役職員給与の在り方について当該法人において厳しく検証した上で、国民の理解と納得が得られるよう更なる改善に抜本的に取り組む必要がある。</p>	

<p>給与水準の適切性の 検証</p>	<p>【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 21.5% (国からの財政支出額 43,822,561千円、支出予算の総額 203,740,666千円： 平成22年度予算) 【検証結果】 機構の給与水準については、事業の性格から、業務場所は山間僻地が多く、 また、危機管理上24時間即応体制を取る必要があるなど、危険かつ困難な状況 の中で、常に緊張感を持って業務を行う必要があること等を考慮し、人材を確 保するために国家公務員より高い給与水準となっています。 機構としては、給与水準が利水者や国民の皆様のご理解が得られないものとな っていると認識し、従来から給与水準の適正化を図っているところであり、 今後とも給与抑制等に努めることとしています。</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額0円(平成21年度決算) 【検証結果】 該当なし</p>
<p>講ずる措置</p>	<p>機構の給与水準については、全国規模での人事異動等の勤務実態を踏まえて 決定してきましたが、利水者や国民の皆様のご理解が得られないものとなっ ていると認識し、これまでに以下に掲げる給与抑制等の措置を講じています。</p> <p>(1) 職員本給及び地域手当のカット 平成17年度から職員の本給カット(本給が反映される諸手当及び業績手当を 含む。)を実施しており、平成22年度においては本給の5%カット及び地域手 当の20%カットを実施しました。</p> <p>(2) 地域手当の異動保障の凍結等 平成22年度においては、地域手当の異動保障の凍結を実施するとともに、定 期昇給の1ヶ月延伸を実施しました。</p> <p>(3) 業績手当の支給月数の減 管理職に対する平成21年12月期業績手当については、国家公務員に準じた支 給月数の引き下げ(0.35月)に加え、さらに、0.05月~0.1月カットを行いま した。</p> <p>(4) 地域勤務型職員制度の拡大 平成17年度から50歳以上の職員を対象とし、同一地域内での異動を行う職員 については、本給(本給が反映される諸手当及び業績手当を含む。)を一律に 減額する制度を導入しています。なお、平成21年度より、本制度は、年齢制限 を撤廃して運用しています。</p> <p>今後とも利水者や国民の皆様のご理解が得られますよう、平成23 年度及び平成24年度においては、以下に掲げる給与抑制等の措置を講じて、引 き続き給与水準の適正化を図っていくこととしています。</p> <p>(1) 職員本給及び地域手当のカット並びに地域手当の異動保障の凍結 平成23年度及び平成24年度においても、引き続き本給の5%カット及び地域手 当の20%カットを実施するとともに、地域手当の異動保障の凍結を実施するこ ととしています。</p> <p>(2) 昇給の停止 平成23年度及び平成24年度においては、昇給を停止することとしています。</p> <p>(3) 職員本給の現給保障の段階的廃止 平成18年4月に実施された国家公務員の給与構造改革に準じ、機構の職員本給 を平均4.8%引き下げたことに伴い、現給保障として、引き下げ前の職員本給と の差額を支給する措置については、平成24年度までに段階的に廃止とするこ ととしています。</p> <p>(4) 地域勤務型職員制度の運用 同一地域内での異動を行う職員に対し、本給(本給が反映される諸手当及び 業績手当を含む。)を一律に減額する制度である地域勤務型職員の制度につい ては、引き続き運用することとしています。</p> <p>また、今後の給与水準の中期的な目標として、平成21年度の対国家公務員指 数から5年間で10ポイント程度低減させることとしているところであり、上記の 給与抑制等の措置を講ずることにより、平成23年度における対国家公務員指数 及び地域・学歴を勘案した対国家公務員指数は、ともに1ポイント程度低減する ものと思われます。</p>

<p>その他</p>	<p>【国や民間給与との比較】 国の給与との比較については、対国家公務員指数のとおりです。 民間給与との比較については、国家公務員の給与水準は人事院勧告により民間企業従業員の給与水準と均衡したものであるとの認識であることから、機構の給与水準の決定に際しては、人事院勧告を十分考慮しているため、国家公務員の給与水準との比較は間接的に民間給与との比較であると考えています。</p> <p>【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合について】 6.4%（給与、報酬等支給総額 12,331,853千円、支出総額 192,262,402千円：平成22年度決算額）</p> <p>【管理職の割合について】 27.2%（平成23年4月1日現在） 機構は、水資源開発施設の維持・管理を適切に行うことによって、国民生活に不可欠な水の安定供給と洪水から人々の生活を守るための洪水調節という重要な役割を担っており、業務の確実性、効率性を考慮して、全国7水系に本社のほか、総合技術センター、4支社・局及び32事業所（総合事業部、総合事業所、建設所、総合管理所、管理所の総数）を設けて実施しています。従いまして、現在の管理職はこれらの役割を実施する上で必要な人員であると考えていますが、第2期中期計画におきましても、事業所の統合を図ることにより、効率的な組織整備を行うこととしており、今後とも必要な管理職を適正に配置していくこととしています。</p> <p>【大卒以上の学歴者の割合について】 43.4%（平成23年4月1日現在） 大卒以上の学歴者の割合は、国家公務員（行政職（一））の51.6%（平成22年国家公務員給与等実態調査による）に対し、機構は43.4%となっています。</p>
------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

総人件費について

区 分	当年度 (平成22年度)	前年度 (平成21年度)	比較増 減		第2期中期目標期間開始時 (平成20年度)からの増 減	
	千円	千円	千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	12,331,853	13,185,541	853,688	(6.5%)	1,139,921	(8.5%)
退職手当支給額 (B)	1,462,343	1,315,794	146,549	(11.1%)	515,875	(54.5%)
非常勤役職員等給与 (C)	868,900	709,828	159,072	(22.4%)	53,350	(6.5%)
福利厚生費 (D)	2,771,450	3,207,214	435,764	(13.6%)	522,534	(15.9%)
最広義人件費 (A + B + C + D)	17,434,546	18,418,377	983,831	(5.3%)	1,093,230	(5.9%)

総人件費について参考となる事項

1 給与、報酬等支給総額及び最広義人件費の増減要因

給与、報酬等支給総額の対前年度比(6.5%減)

給与抑制措置及び人員の削減による。

最広義人件費の対前年度比(5.3%減)

「退職手当支給額」及び「非常勤役職員等給与」は増額となっているものの、「給与、報酬等支給総額」及び「福利厚生費」が減額となっていることによる。

2 「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)及び「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人件費削減の取組の状況

第2期中期目標に示された人件費削減の取組に関する事項

「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)に基づき、平成18年度から平成22年度までの5年間に於いて、人件費(退職手当等を除く。)について5%以上の削減を行うほか、第2期中期目標期間を通じて国家公務員に準じた人件費縮減の取組みを行うこと。

また、国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与体系の見直しを進めることとし、給与水準の適正性について検証し、その検証結果や取組み状況を公表すること。

第2期中期計画において設定した削減目標、国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しの方針「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)に基づき、平成18年度から平成22年度までの5年間に於いて、人件費(退職手当等を除く。)について5%以上の削減を行うこととする。

総人件費改革による平成17年度の人件費に対する各年度の人件費の削減率は、概ね、平成20年度3%、平成21年度4%、平成22年度5%とする。さらに、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、人件費改革を平成23年度まで継続する。

また、国家公務員の給与構造改革を踏まえ、必要な給与体系の見直しを進めるとともに、機構の給与水準について検証を行い、給与水準の適正化に取り組み、検証結果及び取組状況については公表を行う。

人件費削減取組みの進捗状況

平成22年度の「給与、報酬等支給総額」は、12,331,853千円であり、基準年度(平成17年度)の「給与、報酬等支給総額」14,338,034千円に比して2,006,181千円減少したため、人件費削減率(補正值)は10.8%であった。

総人件費改革の取組状況

年 度	基準年度 (平成17年度)	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	14,338,034	13,925,602	13,665,159	13,471,774	13,185,541	12,331,853
人件費削減率 (%)		2.9%	4.7%	6.0%	8.0%	14.0%
人件費削減率(補正值) (%)		2.9%	5.4%	6.7%	6.3%	10.8%

注:「人件費削減率(補正值)」とは、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)により、人事院勧告を踏まえた官民の給与較差に基づく給与改定分を除いた削減率である。

なお、平成18年、平成19年、平成20年、平成21年、平成22年の行政職(一)職員の年間平均給与の増減率はそれぞれ0%、0.7%、0%、2.4%、1.5%である。

【主務大臣の検証結果】

「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)において、平成18年度以降の5年間で人件費を5%以上削減することとされているところ、当該法人においては既に達成済みであり、適正に取り組んでいる。

法人が必要と認める事項

特になし